

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota)

Ellin Lifitriah Ilmi
13.11.1001.3443.101

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
. Ir. H. Juanda No. 80, Samarinda Ulu, Air Hitam, Samarinda Ulu, Kota
Samarinda, Kalimantan Timur

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: 1) keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota; 2) kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota; 3) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota; 4) keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

Populasi penelitian yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota yang berjumlah 79 karyawan. Sampel penelitian sebanyak 65 responden dengan rumus slovin dan pemilihan sampel menggunakan *teknik simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar $4,307 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel kesehatan kerja sebesar $0,704 < 1,999$ dan nilai signifikansi $0,484 > 0,05$; 3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar $2,122 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$; dan 4) keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari F hitung sebesar $22,307 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan, agar perusahaan berbenah menjadi lebih baik. Salah satu penopang atau faktor penting demi unggulnya suatu perusahaan dalam bersaing ialah sumber daya manusia (SDM). Masalah yang biasanya dialami oleh perusahaan satu dengan perusahaan lain tidaklah jauh berbeda jika menyangkut masalah karyawan. Kurangnya kepedulian perusahaan atau karyawan atas keselamatan dan kesehatan dalam bekerja bisa menjadi masalah yang berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Perusahaan diwajibkan untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktik K3 meliputi pencegahan, pemberian sanksi dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bagi anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh oleh setiap perusahaan. Masalah ini terutama sangat di perlukan bagi perusahaan yang mengandung bahaya kecelakaan dan tingkat polusi yang tinggi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu *unsafe condition* dan *unsafe behavior*. *Unsafe behavior* merupakan perilaku dan kebiasaan yang mengarah pada terjadinya kecelakaan kerja seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan penggunaan peralatan yang tidak standard sedangkan *unsafe condition* merupakan kondisi tempat kerja yang tidak aman seperti terlalu gelap, panas dan gangguan-gangguan faktor fisik lingkungan kerja lainnya. Selain itu penyebab tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Perusahaan Listrik Negara atau PT.PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha penyediaan dan pendistribusian tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik ke pengguna akhir yaitu kawasan industri, komersial,

pemukiman maupun sarana public dengan harga yang terjangkau, tidak terlepas dari pentingnya program K3 yang optimal.

Di wilayah Kalimantan Timur dan Utara PT. PLN (Persero) dibagi menjadi 3 bagian yakni: area, sektor, dan AP2B. Untuk area sendiri PT. PLN (Persero) wilayah Kalimantan Timur dan utara meliputi Area Balikpapan, Samarinda, Bontang, dan Berau sedangkan untuk sektor dan AP2B yaitu PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam, Sektor Balikpapan dan AP2B Sistem Kaltim.

PT. PLN (Persero) Area Samarinda dibagi lagi menjadi 7 rayon, yaitu rayon Kota Bangun, Rayon Samarinda Seberang, Rayon Samarinda Illir, Rayon Samarinda Kota, Rayon Samarinda Ulu, Rayon Tenggarong dan Rayon Melak. Masing-masing Rayon mempunyai tugas untuk mendistribusikan, menyalurkan serta melayani kebutuhan listrik warga Samarinda.

DASAR TEORI

Keselamatan Kerja, menurut Sedarmayanti (2009:239) Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja”.

Indikator-indikator dari keselamatan kerja menurut

Permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut ialah masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dengan tidak menggunakan *safety* secara lengkap ketika sedang bekerja di tempat yang wajib menggunakan *safety*, adanya pekerja yang tidak memenuhi kebijaksanaan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan dengan alasan tidak memahami prosedur kerja yang di ajarkan. Selain itu perusahaan masih kurang memperhatikan fasilitas karyawannya, fasilitas yang diberikan perusahaan di rasa belum mencukupi untuk menunjang produktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota”**.

Sedarmayanti (2009 : 118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

- 1) Faktor lingkungan kerja.
- 2) Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
 - a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan

suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.

- 3) Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:
 - a. Penerangan yang kurang.
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis

Menurut Sedarmayanti (2009: 243) Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Adapun 3 indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang dalam Sedarmayanti (2009: 90) yaitu :

- 1) Lingkungan secara medis

Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

- 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Menurut Nurjaman (2014: 181) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan pada perusahaan yang dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, yaitu berupa gaji, upah, dan insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan.

Pengertian kompensasi finansial, menurut Hasibuan (2009: 75) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Indikator kompensasi finansial yaitu :

- 1) Kompensasi memenuhi minimal kebutuhan sehari-hari
- 2) Gaji yang diberikan layak
- 3) Gaji yang diberikan adil
- 4) Perusahaan menerapkan gaji tetap
- 5) Tunjangan kesehatan
- 6) Program asuransi
- 7) Intensif cukup memuaskan
- 8) Intensif yang diberikan sesuai target yang diberikan
- 9) Intensif yang diberikan berdasarkan lama pekerjaannya

Sedangkan menurut Mondy (2010: 78) pengertian kompensasi non financial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator dari kompensasi non finansial yaitu :

- 1) Kebijakan perusahaan yang sehat
- 2) Bertanggung jawab atas pekerjaan

- 3) Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman
- 4) Pekerjaan yang baik untuk tujuan yang ingin dicapai
- 5) Rekan kerja atau suasana kerja yang kondusif

Pengertian Produktivitas Kerja, menurut Nurjaman (2014: 218) adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. Siagian menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal.

Menurut Nurjaman (2014:221) ada beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan; menyangkut mutu yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas pekerjaan; perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu; seseorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus digunakan sebaik-baiknya.
- 4) Semangat kerja; semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.
- 5) Disiplin kerja

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

H2 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

H4 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

METODE PENELITIAN

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal. Indikator produktivitas kerja dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja : Mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja : Banyaknya output pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu :
 - a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.
 - b. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.
 4. Semangat Kerja :
 - a. Karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan semangat.
 - b. Karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan perasaan senang.
 5. Disiplin Kerja :
 - a. Karyawan datang ke tempat kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan.
 - b. Karyawan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan
- Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3).
1. Keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Indikator dari keselamatan kerja dalam penelitian ini sebagai berikut :
 - a. Karyawan memahami tata cara pemakaian alat keselamatan yang sesuai prosedur.
 - b. Karyawan paham mengenai SOP dalam bekerja yang disampaikan perusahaan.
 - c. Penempatan benda atau barang berbahaya dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan.
 - d. Karyawan terampil dalam menggunakan fasilitas peralatan kerja dengan benar.
 - e. Ketersediaan alat pelindung diri untuk pekerja yang sesuai SOP.
 - f. Peralatan yang digunakan oleh karyawan dalam kondisi yang layak pakai.
 2. Kesehatan Kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Indikator kesehatan kerja dalam penelitian ini sebagai berikut :
 - a. Lingkungan kerja secara medis
 - 1) Area lingkungan kantor bebas dari polusi udara.
 - 2) Ruangan tempat karyawan bekerja memiliki sirkulasi udara yang lancar.
 - b. Sarana kesehatan tenaga kerja

Penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang higienis bagi para pekerja
 - c. Pelayanan Kesehatan Karyawan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi para karyawannya.
 3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai dari perusahaan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Indikator kompensasi dalam penelitian ini sebagai berikut :
 - a. Gaji
 - 1) Gaji yang di terima karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang di lakukan.
 - 2) Gaji yang diterima karyawan dibayar sesuai jadwal.
 - b. Tunjangan

Karyawan memperoleh tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa dari perusahaan.
 - c. Fasilitas

Karyawan di beri fasilitas-fasilitas penunjang oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan.

d. Insentif

Karyawan mendapat insentif dari perusahaan ketika hasil kerja melebihi target yang ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota yang berjumlah 79 orang. Dari jumlah populasi yang ada maka peneliti akan mengambil sampel sebagai objek yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik

HASIL PENELITIAN

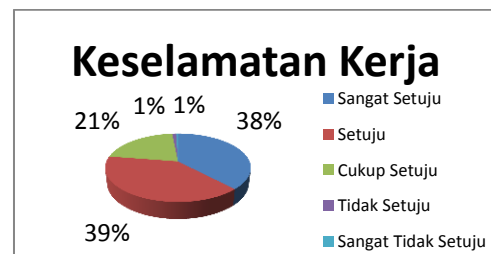
PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota yang terletak di JL. Gajah Mada No. 23, Samarinda Ulu, Kalimantan Timur. Lokasi yang menjadi tempat penelitian ditentukan dengan asumsi bahwa adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Di wilayah Kalimantan Timur dan Utara PT. PLN (Persero) dibagi menjadi 3 bagian yakni: area, sektor, dan AP2B. Untuk area sendiri PT. PLN (Persero) wilayah Kalimantan Timur dan utara meliputi Area Balikpapan, Samarinda, Bontang, dan Berau sedangkan untuk sektor dan AP2B yaitu PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam, Sektor Balikpapan dan AP2B Sistem Kaltim.

sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi simple random sampling karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan jumlah sampel menggunakan Teknik Slovin.

Agar data yang diperlukan dapat diperoleh secara lengkap teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

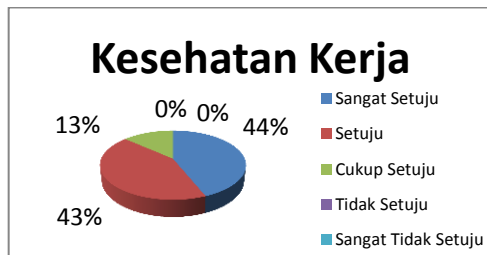
1. Penelitian lapangan (*Field Work Research*)
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)



Sumber: Data

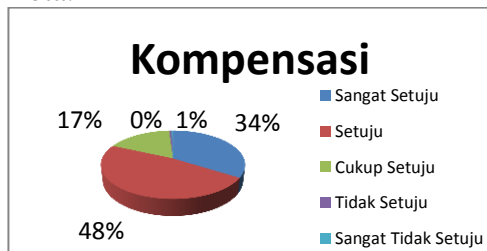
diolah, 2017

Gambar diatas jawaban responden dari 65 karyawan terhadap keselamatan kerja menjawab setuju 39%, sangat setuju 38%, cukup setuju 21%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju sebesar 1%. Melihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan tentang keselamatan kerja dapat dikatakan responden merasa puas terhadap keselamatan kerja yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 4.3 jawaban responden dari 65 karyawan terhadap kesehatan kerja menjawab sangat setuju 44%, setuju 43%, cukup setuju 13%. Melihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan tentang kesehatan kerja dapat dikatakan responden merasa puas terhadap fasilitas kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.



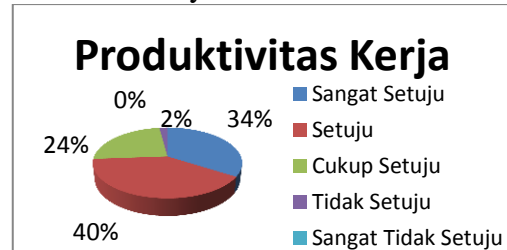
Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 4.4 jawaban responden dari 65 karyawan terhadap kompensasi menjawab setuju 48 %, sangat setuju 34%.

ANALISIS

Berdasarkan hasil olah data, item pernyataan dari masing-masing variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kompensasi serta produktivitas kerja memiliki nilai *Product Moment* (Pearson), (r hitung) lebih besar daripada r tabel (0,244).

34%, cukup setuju 17% serta tidak setuju 1%. Melihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan tentang kompensasi dapat dikatakan responden merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 4.5 jawaban responden dari 65 karyawan terhadap kompensasi menjawab setuju 40%, sangat setuju 34%, cukup setuju 24% dan tidak setuju 2%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel produktivitas kerja sangat tinggi. hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja .

Keselamatan Kerja (X1)	Question	r hitung	r tabel	Keterangan	KK3	0,644	0,244	Valid
					KK4	0,269	0,244	Valid
					KK5	0,434	0,244	Valid
					KK6	0,591	0,244	Valid
					KSK1	0,42	0,244	Valid
					KSK2	0,525	0,244	Valid
					KSK3	0,52	0,244	Valid
					KSK4	0,706	0,244	Valid
					Komp1	0,356	0,244	Valid
					Komp2	0,656	0,244	Valid
Keselamatan Kerja (X2)	Question	r hitung	r tabel	Keterangan	Komp3	0,456	0,244	Valid
					Komp4	0,299	0,244	Valid
					Komp5	0,572	0,244	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	Pro1	0,393	0,244	
	Pro2	0,566	0,244	
	Pro3	0,389	0,244	
	Pro4	0,638	0,244	
	Pro5	0,664	0,244	
	Pro6	0,595	0,244	
	Pro7	0,409	0,244	
	Pro8	0,520	0,244	

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,641	3,641		
	Keselamatan Kerja	,666	,165	,479	
	Kesehatan Kerja	,153	,218	,085	
	Kompensasi	,459	,216	,255	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2017

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil olah data adalah:

$$Y = 3,641 + 0,666X_1 + 0,153X_2 + 0,459X_3$$

Data diolah oleh peneliti, 2017

Tabel validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dinyatakan valid karena seluruh item nilainya lebih besar dari 0,244 seluruh item pertanyaan dapat diikutkan kembali dalam analisis data selanjutnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,500	2,68

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	K
Keselamatan Kerja (X1)	0,581	0,244	
Kesehatan Kerja (X2)	0,645	0,244	
Kompensasi (X3)	0,509	0,244	
Produktivitas Kerja (Y)	0,739	0,244	

Reliabel Sumber: Data diolah, 2017
Berdasarkan besarnya *R Square* hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh sebesar 0,523. Reliabel Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 52,3 %, sedangkan sisanya sebesar 47,7 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil Uji Reliabilitas variabel keselamatan kerja (0,581), kesehatan kerja (0,645), kompensasi (0,509) dan produktivitas kerja (0,739) empat variabel berdasarkan nilai *Cronbach alpha*, lebih besar dari r tabel (0,244). jadi dapat dinyatakan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja menghasilkan data reliabel atau dapat dipercaya.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,373	3	160,458	22,307	,000 ^b
	Residual	438,781	61	7,193		
	Total	920,154	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil output SPSS diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,307 > 2,76 maka H_a diterima, dapat

disimpulkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja serta kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

signifikansi $0,038 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,641	3,641
	Keselamatan Kerja	,666	,165
	Kesehatan Kerja	,153	,218
	Kompensasi	,459	,216

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2017

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil pengujian diperoleh nilai:

1. Hasil output yang diperoleh t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar $4,037 > 1,999$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa berpengaruh signifikan variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.
2. Hasil output yang diperoleh t hitung untuk variabel kesehatan kerja sebesar $0,704 < 1,999$ dengan signifikansi $0,484 > 0,05$. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.
3. Hasil output yang diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar $2,122 > 1,999$ dengan

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan uji t maka dapat diketahui bahwa H_a diterima artinya keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar $4,037 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $0,479$. Keselamatan kerja menurun maka akan diikuti oleh penurunan produktivitas kerja karyawannya, sebaliknya jika keselamatan kerja meningkat akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota. Di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota, dari segi keselamatan kerja secara umum sudah baik, yang dibuktikan dari jawaban responden pada indikator keselamatan kerja. Hanya saja menurut beberapa karyawan masih ada yang belum memahami cara penggunaan alat-alat keselamatan kerja sesuai prosedur. Kemudian faktor alat dan mesin kerja, yaitu menurut karyawan alat dan mesin di perusahaan yang mendukung operasional kegiatan perusahaan masih kurang lengkap. Serta masih adanya karyawan yang belum

- terlalu terampil dalam menggunakan peralatan kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (variabel X_1) di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota sudah baik, karena berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi diketahui jika skor rata-rata tanggapan responden mengenai keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota yang terbesar adalah 39%, karena paling banyak responden yang mengatakan setuju, meskipun ada sebagian karyawan yang mengatakan tidak setuju.
2. Berdasarkan uji t maka dapat diketahui bahwa H_a ditolak artinya kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel kesehatan kerja sebesar $0.704 < 1.999$ dan nilai signifikansi $0,484 > 0,05$ serta variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,085. Kesehatan kerja menurun maka akan diikuti oleh penurunan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya jika kesehatan kerja meningkat akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota. Manajemen PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota harus mampu meningkatkan kesehatan kerja para karyawannya. PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota menginginkan karyawan agar tetap puas, maka manajemen harus mampu meningkatkan kualitas kesehatan kerjanya dari segi aspek pelayanan kesehatan tenaga kerjanya misalnya, usaha pencegahan penyakit, pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala dan khusus, bimbingan untuk hidup sehat serta lebih memperhatikan lagi gizi kerja dan kesehatan jasmani para pegawainya. Kriteria tersebut jika sudah terpenuhi, maka para karyawan akan puas, nyaman serta aman pada saat melakukan sebuah pekerjaan yang beresiko tinggi.
 3. Berdasarkan uji t maka dapat diketahui bahwa H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung untuk variabel kompensasi sebesar $2,122 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ serta variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,255. Kompensasi menurun maka akan diikuti oleh penurunan produktivitas kerja karyawannya, sebaliknya jika kompensasi meningkat akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota. Di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota, dari segi kompensasi secara umum sudah baik, yang dibuktikan dari jawaban responden pada indikator kompensasi. Hanya saja menurut beberapa karyawan ada yang masih belum puas terhadap fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan. Dan ada beberapa karyawan yang tidak setuju terhadap pernyataan perusahaan memberikan insentif ketika hasil

kerja melebihi target yang ditetapkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota sudah baik, karena berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi diketahui jika skor rata-rata tanggapan responden mengenai kompensasi di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota yang terbesar adalah 48%, karena paling banyak responden yang mengatakan setuju, meskipun ada sebagian karyawan yang mengatakan tidak setuju.

4. Berdasarkan uji F maka dapat diketahui bahwa H_0 diterima

PENUTUP

Hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota sudah berjalan dengan baik, yang dibuktikan dari jawaban responden mengenai penggunaan alat-alat kerja, keterampilan dalam menggunakan alat kerja, tersedianya alat pelindung diri, dan kelayakan alat-alat kerja yang di gunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima maka artinya keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.
2. Penerapan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota berjalan cukup baik. Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa H_2 ditolak maka artinya kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

artinya Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja serta Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari f hitung sebesar $22,307 > 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kompensasi menurun maka akan diikuti oleh penurunan Produktivitas Kerja Karyawan, sebaliknya jika meningkat akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

3. Penerapan kompensasi kerja di PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota sudah berjalan dengan baik, yang di buktikan dari jawaban responden mengenai gaji yang diberikan, tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, fasilitas serta insentif yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_3 di terima maka artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_4 diterima maka artinya keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda Kota.

Hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Area Samarinda Rayon Samarinda kota agar tetap mempertahankan bahkan di tingkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, K3 serta Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengingat bahwa Keselamatan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, disarankan kepada pihak manajemen untuk tetap memperhatikan kemampuan pegawainya dalam menggunakan alat kerja, keterampilan dalam menggunakan alat kerja, memahami penggunaan alat pelindung diri, dan kelayakan alat-alat kerja yang di gunakan serta tetap memperhatikan setiap keluhan para pegawai dan selalu mengatasi masalah serta memberikan solusi dalam menyelesaikannya.
3. Mengingat bahwa Kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, disarankan kepada pihak manajemen untuk tetap meningkatkan sistem kompensasi yang ada dalam perusahaan misalnya mengenai gaji yang diberikan, tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, fasilitas serta insentif yang diberikan kepada karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, maka

peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan dimensi lebih dalam lagi dan menambahkan sampel penelitian agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Sunjoyo dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung : CV. ALFABETA.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM